

# パートタイム労働者等就業規則

## 第1章 総 則

(目的)

第1条 この規則は、公益社団法人日本PTA全国協議会（以下「この法人」という。）就業規則第2条第3項に基づき、パートタイム労働者、有期雇用労働者の労働条件、服務規律その他の就業に関することを定めるものである。

2 この規則に定めないことについては、労働基準法その他の関係法令の定めるところによる。

(定義)

第2条 この規則において、パートタイム労働者、有期雇用労働者の定義は以下のとおりとし、この規則ではパートタイム労働者、有期雇用労働者を「パートタイム・有期雇用労働者」という。

① 「パートタイム労働者」とは、第2章の定めにより採用された者で所定労働時間が1日6時間以内、1週30時間以内又は1カ月130時間以内の契約内容で採用された者をいう。

② 「有期雇用労働者」とは、第2章の定めにより採用された者のうち、期間の定めのある雇用契約で採用された者及び無期労働契約への転換者をいう。

(規則の遵守)

第3条 この法人及びパートタイム・有期雇用労働者は、この規則を守り、お互いに協力して業務の運営に当たらなければならない。

(秘密保持)

第4条 パートタイム・有期雇用労働者は、この法人の業務ならびに職員等の身上に関し、その職務上知り得た事項については、在職中はもちろん退職後も公表してはならない。

## 第2章 採用及び労働契約

(採用)

第5条 この法人は、パートタイム・有期雇用労働者の採用に当たっては、就職希望者のうちから選考して採用する。

(労働契約の期間等)

第6条 この法人は、労働契約の締結に当たって期間の定めをする場合には、3年（満60歳以上のパートタイム・有期雇用労働者との契約については5年）の範囲内で、契約時に本人の希望を考慮の上各人別に決定し、別紙の「労働条件通知書」で示す。

2 前項の場合において、当該労働契約の期間の満了後における当該契約に係る更新の有無を別紙の労働条件通知書で示す。

3 当該契約について更新する場合またはしない場合の判断の基準は、以下の事項とする。

① 契約期間満了時の業務量により判断する。

② 当該パートタイム・有期雇用労働者の勤務成績、態度により判断する。

③ 当該パートタイム・有期雇用労働者の能力により判断する。

④ この法人の経営状況により判断する。

⑤ 従事している業務の進捗状況により判断する。

(労働条件の明示)

第7条 この法人は、パートタイム・有期雇用労働者の採用に際しては、別紙の「労働条件通知書」及びこの規則の写しを交付して労働条件を明示する。

## 第4章 労働時間、休憩及び休日

(労働時間及び休憩)

第8条 始業及び終業の時刻並びに休憩時間は、労働契約を結ぶときに各人別に定める。

2 前項の規定にかかわらず、業務の都合その他やむを得ない事情により始業及び終業の時刻ならびに休憩時間を繰り上げまたは繰り下げることがある。

3 休憩時間は、自由に利用することができる。

(休日)

第9条 休日は、次のとおりとする。

- ① 日曜日及び土曜日
- ② 国民の祝日（振替休日を含む。）及び国民の休日
- ③ 年末年始（12月29日より、1月5日まで）
- ④ 夏季休暇 5日
- ⑤ その他この法人が指定する日

（休日の振替）

第10条 前条の休日については、業務の都合上やむを得ない場合は、あらかじめ他の日と振り替えることがある。ただし、休日は4週間を通じ8日を下回らないものとする。

（時間外及び休日労働）

第11条 この法人は、第8条第1項で定める労働時間を超えて労働させ、また第9条で定める休日に労働させないものとする。

- 2 前項の規定にかかわらず、業務の都合上やむを得ない場合は、就業規則第9条第1項に定める職員（以下「職員」という。）の所定労働時間を超えない範囲内で労働させることができる。

（出退勤手続）

第12条 パートタイム・有期雇用労働者は、出退勤に当たって、各自のタイムカードに、出退勤の時刻を記録しなければならない。

- 2 タイムカードは自ら打刻し、他人にこれを依頼してはならない。

## 第5章 休 暇 等

（年次有給休暇）

第13条 6カ月以上継続して勤務し、この法人の定める所定労働日数の8割以上出勤したときは、次表のとおり年次有給休暇を与える。

週所定労働時間		週所定労働日数		雇入れの日から起算した継続勤務期間 の区分に応ずる年次有給休暇の日数					
				6月	1年 6月	2年 6月	3年 6月	4年 6月	5年 6月
30時間以上		10日	11日	12日	14日	16日	18日	20日	
30時間未満	5日	10日	11日	12日	14日	16日	18日	20日	
	4日	7日	8日	9日	10日	12日	13日	15日	
	3日	5日	6日	6日	8日	9日	10日	11日	
	2日	3日	4日	4日	5日	6日	6日	7日	
	1日	1日	2日	2日	2日	3日	3日	3日	

- 2 年次有給休暇を取得しようとするときは、所定の用紙によりその期日を指定して事前に届け出るものとする。

- 3 パートタイム・有期雇用労働者が指定した期日に年次有給休暇を取得すると事業の正常な運営に著しく支障があると認められるときは、他の日に変更することがある。

- 4 前項の規定にかかわらず、職員等の過半数を代表する者との協定により、各パートタイム・有期雇用労働者の有する年次有給休暇日数のうち5日を超える部分について、あらかじめ期日を指定して計画的に与えることがある。

- 5 当該年度の年次有給休暇で取得しなかった残日数については、翌年度に限り繰り越される。

（産前産後の休業）

第15条 6週間（多胎妊娠の場合は14週間）以内に出産する予定のパートタイム・有期雇用労働者は、請求によって休業することができる。

- 2 産後8週間を経過しないパートタイム・有期雇用労働者は就業させない。ただし、産後6週間を経過したパートタイム・有期雇用労働者から請求があった場合には、医師が支障ないと認めた業務に就かせることができる。

（育児時間等）

第16条 生後1年未満の子を育てるパートタイム・有期雇用労働者から請求があったときは、休憩時間のほか1日について2回、1回について30分の育児時間を与える。

- 2 生理日の就業が著しく困難なパートタイム・有期雇用労働者から請求があったときは、必要な期間休暇を与える。

(母性健康管理のための休暇等)

第17条 妊娠中または出産後1年以内のパートタイム・有期雇用労働者が母子保健法の規定による健康診査等のために勤務時間内に通院する必要がある場合は、請求により次の範囲で通院のための休暇を認める。ただし、医師または助産師（以下「医師等」という。）の指示がある場合は、その指示による回数を認める。

- ① 妊娠23週まで・・・・・・・・・・4週間に1回
- ② 妊娠24週から35週まで・・・・・・2週間に1回
- ③ 妊娠36週以降・・・・・・・・・・1週間に1回

2 妊娠中のパートタイム・有期雇用労働者に対し、通勤時の混雑が母体の負担になると認められる場合は、本人の請求により始業時間を30分繰下げ、終業時間を30分繰上げることを認める。ただし、本人の請求により合計1日1時間以内を限度として繰下げまたは繰上げ時間の調整を認める。

3 妊娠中のパートタイム・有期雇用労働者が業務を長時間継続することが身体に負担になる場合、本人の請求により所定の休憩以外に適宜休憩をとることを認める。

4 妊娠中及び出産後1年以内のパートタイム・有期雇用労働者が、健康診査等を受け医師等から指導を受けた場合は、その指導事項を守ることができるようにするために次のことを認める。

- ① 作業の軽減
- ② 勤務時間の短縮
- ③ 休業

(育児・介護休業、子の看護休暇等)

第18条 パートタイム・有期雇用労働者のうち必要のある者は、育児・介護休業法に基づく育児休業、介護休業、子の看護休暇、介護休暇、育児・介護のための所定外労働、時間外労働及び深夜業の制限ならびに所定労働時間の短縮措置等（以下「育児・介護休業等」という。）の適用を受けることができる。

2 育児・介護休業等の取扱いについては、「育児・介護休業等に関する規程」で定める。

(育児時間)

第19条 生後1年に達しない生児を育てる女性パートタイム・有期雇用労働者があらかじめ申出た場合は、所定休憩時間のほか、1日について2回、それぞれ30分の育児時間請求することができる。ただし、その時間に対する賃金は支給しない。

## 第6章 服務規律

(服務)

第20条 パートタイム・有期雇用労働者は、業務の正常な運営を図るため、この法人の指示命令を守り、誠実に服務を遂行するとともに、次の各事項をよく守り、職場の秩序の保持に努めなければならない。

- ① この法人の名誉または信用を傷つける行為をしないこと
- ② この法人、関係先等の機密を他に漏らさないこと
- ③ みだりに遅刻、早退、私用外出及び欠勤をしないこと。やむを得ず遅刻、早退、私用外出及び欠勤をするときは、事前に事務局長に届け出ること
- ④ 勤務時間中は、みだりに定められた場所を離れないこと
- ⑤ 許可なく職務以外の目的でこの法人の施設、物品等を使用しないこと
- ⑥ 職務を利用して自己の利益を図り、また不正な行為を行わないこと

## 第7章 賃 金

(賃金)

第21条 賃金は、次のとおりとする。

- ① 基本給 時間給とし職務内容、成果、能力、経験等を考慮して各人別に決定する。
- ② 諸手当

通勤手当 通勤に要する実費を支給する。ただし、自転車や自動車などの交通用具を使用しているパートタイム・有期雇用労働者については、別に定めるところによる。

所定時間外労働手当 第8条第1項の所定労働時間を超えて労働させたときは、

次の算式により計算して支給する。

- (1) 1 か月 60 時間以下の時間外労働について  
基本給×1.25×時間外労働時間数
- (2) 1 か月 60 時間を超える時間外労働について  
基本給×1.50×時間外労働時間数

休日労働手当 第9条の所定休日に労働させたときは、次の算式により計算して支給する。

基本給×1.35×休日労働時間数

深夜労働手当 午後10時から午前5時までの間に労働させたときは、次の算式により計算して支給する。

基本給×0.25×深夜労働時間数

(休暇等の賃金)

第22条 第13条第1項で定める年次有給休暇については、所定労働時間労働したときに支払われる通常の賃金を支給する。

- 2 第15条で定める産前産後の休業期間については、無給とする。
- 3 第16条第1項で定める育児時間については、無給とする。
- 4 第16条第2項で定める生理日の休暇については、無給とする。
- 5 第17条第1項で定める時間内通院の時間については、無給とする。
- 6 第17条第2項で定める遅出、早退により就業しない時間については、無給とする。
- 7 第17条第3項で定める勤務中の休憩時間については、無給とする。
- 8 第17条第4項で定める勤務時間の短縮により就業しない時間及び休業の期間については、無給とする。
- 9 第18条で定める育児・介護休業及び子の看護休暇等の期間については、無給とする。

(欠勤等の扱い)

第23条 欠勤、遅刻、早退、及び私用外出の時間数に対する賃金は支払わないものとする。この場合の時間数の計算は、分単位とする。

(賃金の支払い)

第24条 賃金は、当月1日から起算し、当月末日を締め切りとした期間(以下、「賃金計算期間」という)について計算し、翌月15日に支払う。ただし、基準外賃金の賃金計算期間は前月1日から起算し、前月末日を締め切りとする。当該支払日が休日の場合はその前日に支払うものとする。

2 次に掲げるものは賃金から控除するものとする。

- ① 源泉所得税
- ② 住民税
- ③ 雇用保険及び社会保険の被保険者については、その保険料の被保険者の負担分
- ④ その他、職員等の過半数を代表する者との書面による協定により控除するもの

(昇給)

第25条 1年以上勤続し、成績の優秀なパートタイム・有期雇用労働者については、その勤務成績、職務遂行能力等を考慮し昇給を行う。

2 昇給は、原則として年1回とし、4月に実施する。

(賞与)

第26条 毎年6月1日及び12月1日に在籍し、6カ月以上勤続したパートタイム・有期雇用労働者に対しては、その勤務成績、職務内容等を考慮し賞与を支給する。

2 賞与は、原則として年2回、6月及び12月に支給する。

3 支給額及び支給基準は、その期のこの法人の業績を考慮してその都度定める。

(退職金)

## 第8章 退職、雇止め及び解雇

(退職)

第27条 パートタイム・有期雇用労働者が次のいずれかに該当するときは、退職とする。

- ① 労働契約に期間の定めがあり、かつ、労働条件通知書にその契約の更新がない旨あらかじめ示されている場合は、その期間が満了したとき
- ② 本人の都合により退職を申し出てこの法人が認めた時、または退職の申し出をしてか

ら 14 日を経過したとき

③ 本人が死亡したとき

④ 本人の行方が不明となり、1 か月以上連絡が取れない場合であって、解雇手続きをとらないとき。

2 パートタイム・有期雇用労働者が、退職の場合において、使用期間、業務の種類、その事業における地位、賃金または退職の事由（退職の事由が解雇の場合はその理由を含む。）について証明書を請求した場合は、遅滞なくこれを交付する。

（雇止め）

第 28 条 労働契約に期間の定めがあり、労働条件通知書にその契約を更新する場合がある旨をあらかじめ明示していたパートタイム・有期雇用労働者の労働契約を更新しない場合には、少なくとも契約が満了する日の 30 日前までに予告する。

2 前項の場合において、当該パートタイム・有期雇用労働者が、雇止めの予告後に雇止めの理由について証明書を請求した場合には、遅滞なくこれを交付する。雇止めの後においても同様とする。

（解雇）

第 29 条 パートタイム・有期雇用労働者が、次のいずれかに該当するときは解雇する。この場合において、少なくとも 30 日前に予告をするかまたは予告に代えて平均賃金の 30 日分以上の解雇予告手当を支払う。

① 勤務成績または業務能率が著しく不良で、向上の見込みがなく、他の職務にも転換できない等、就業に適さないと認められたとき

② 業務上の負傷または疾病による療養の開始後 3 年を経過しても当該負傷または疾病が治らない場合であって、パートタイム・有期雇用労働者が傷病補償年金を受けているときまたは受けることとなったとき（この法人が打切り補償を支払ったときを含む。）

③ 身体または精神に障害がある場合で、適正な雇用管理を行い、雇用の継続に配慮してもなお業務に耐えられないと認められたとき

④ 事業の運営上やむを得ない事情または天災事変その他これに準ずるやむを得ない事情により、事業の継続が困難となったときまたは事業の縮小・転換または部門の閉鎖等を行う必要が生じ、他の職務に転換させることが困難なとき

⑤ その他前各号に準ずるやむを得ない事由があるとき

2 前項の予告の日数は、平均賃金を支払った日数だけ短縮する。

3 パートタイム・有期雇用労働者が、解雇の予告がされた日から退職の日までの間に当該解雇の理由について証明書を請求した場合は、遅滞なくこれを交付する。

## 第 9 章 福利厚生等

（雇用保険等）

第 30 条 この法人は、雇用保険、健康保険及び厚生年金保険の被保険者に該当するパートタイム・有期雇用労働者については、必要な手続きをとる。

（教育訓練の実施）

第 31 条 この法人は、職員に実施する教育訓練で当該職員が従事する職務の遂行に必要な能力を付与するものについては、職務内容が同一のパートタイム・有期雇用労働者に対して、職員と同様に実施する。

2 この法人は、前項のほか、パートタイム・有期雇用労働者の職務内容、成果、能力、経験等に応じ教育訓練を実施する。

## 第 10 章 安全衛生及び災害補償

（安全衛生の確保）

第 32 条 この法人は、パートタイム・有期雇用労働者の作業環境の改善を図り安全衛生教育、健康診断の実施その他必要な措置を講ずる。

2 パートタイム・有期雇用労働者は、安全衛生に関する法令、規則ならびにこの法人の指示を守り、この法人と協力して労働災害の防止に努めなければならない。

（健康診断）

第 33 条 引き続き 1 年以上（労働安全衛生規則第 13 条第 1 項第 3 号に掲げる業務に従事する者については 6 カ月以上）使用され、または使用することが予定されているパートタイム・有

期雇用労働者に対しては、採用の際及び毎年定期的に健康診断を行う。

2 有害な業務に従事するパートタイム・有期雇用労働者に対しては、特殊健康診断を行う。  
(安全衛生教育)

第34条 パートタイム・有期雇用労働者に対し、採用の際及び配置換え等により作業内容を変更した際には、必要な安全衛生教育を行う。

(災害補償)

第35条 パートタイム・有期雇用労働者が業務上の事由もしくは通勤により負傷し、疾病にかかりまたは死亡した場合は、労働者災害補償保険法に定める保険給付を受けるものとする。

2 パートタイム・有期雇用労働者が業務上負傷し、または疾病にかかり療養のため休業する場合の最初の3日間については、この法人は平均賃金の60%の休業補償を行う。

## 第11章 職員への転換

(職員への転換)

第36条 1年以上勤続し、職員への転換を希望するパートタイム・有期雇用労働者については、次の要件を満たす場合、職員として採用し、労働契約を締結するものとする。

- ① 1日7時間、1週35時間の勤務ができること
- ② 事務局長の推薦があること
- ③ 面接試験に合格したこと

2 前項の場合において、この法人は当該パートタイム・有期雇用労働者に対して必要な教育訓練を行う。

3 年次有給休暇の付与日数の算定において、パートタイム・有期雇用労働者としての勤続年数を通算する。

4 転換時期は毎年4月1日とする。

## 第12章 無期労働契約への転換

(無期労働契約への転換)

第37条 期間の定めのある労働契約で雇用するパートタイム・有期雇用労働者のうち、65歳に達しておらずかつ通算契約期間が5年を超える者は、別に定める様式で申し込むことにより、現在締結している有期労働契約の契約期間の末日の翌日から、期間の定めのない労働契約での雇用に転換することができる。

2 前項の通算契約期間は、現在締結している有期労働契約については、その末日までの期間とする。ただし、労働契約が締結されていない期間が連続して6ヶ月以上ある職員等については、それ以前の契約期間は通算契約期間に含めない。

3 この規則に定める労働条件は、第1項の規定により期間の定めのない労働契約での雇用に転換した後も引き続き適用する。ただし、無期労働契約へ転換した職員に係る定年は、満65歳とし、定年に達した日の属する月の末日をもって退職とする。

## 第13章 表彰及び懲戒

第38条 (表彰)

パートタイム・有期雇用労働者が次の各号のいずれかに該当するときは表彰をする。

- ① 永年勤続し、勤務成績が優れているとき (永年勤続は5年、10年、15年とする)
- ② 勤務成績が優れ、業務に関連して有益な改良、改善、提案等を行い、業績の向上に貢献したとき
- ③ 重大な事故、災害を未然に防止し、または事故災害等の非常の際に適切な行動により災害の拡大を防ぐ等特別の功績があったとき
- ④ 人命救助その他社会的に功績があり、この法人の名誉を高めたとき
- ⑤ その他前各号に準ずる行為で、他の職員の模範となり、またはこの法人の名誉信用を高めたとき

第39条 (表彰の種類)

表彰は、表彰状を授与し、あわせて表彰の内容により賞品もしくは賞金の授与、特別昇給または特別休暇を付与する。

2 表彰は、個人またはグループを対象に、原則としてこの法人の総会に行う。

#### 第40条（懲戒の種類）

この法人は、その情状に応じ次の区分により懲戒を行う。

- ① けん責 始末書を提出させ将来を戒める。
- ② 減給 始末書を提出させ減給する。ただし、減給は、1回の額が平均賃金の1日分の5割（2分の1）を超え、総額が賃金支払期間における賃金の1割（10分の1）を超えることはない。
- ③ 出勤停止 始末書を提出させるほか、5日間を限度として出勤を停止し、その間の賃金は支給しない。
- ④ 懲戒解雇 即時に解雇する。

#### 第41条（懲戒の事由）

パートタイム・有期雇用労働者が次のいずれかに該当するときは、けん責、減給または出勤停止とする。

- ① 正当な理由なく無断欠勤3日以上に及ぶとき
- ② 正当な理由なくしばしば欠勤、遅刻、早退をするなど勤務に熱心でないとき
- ③ 過失によりこの法人に損害を与えたとき
- ④ 素行不良でこの法人内の秩序または風紀を乱したとき
- ⑤ この法人内において、性的な言動によって他人に不快な思いをさせたり、職場の環境を悪くしたとき
- ⑥ この法人内において、性的な関心を示したり、性的な行為をしかけたりして、他の職員等の業務に支障を与えたとき
- ⑦ この法人内において、妊娠、出産、育児休業・介護休業に関する言動により、部下や同僚の就業環境を害したとき
- ⑧ 職場内において、優越的な関係を背景とした言動であって、業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、職員等の就業環境が害される行為を行ったとき
- ⑨ その他この規則に違反し、または前各号に準ずる不適切な行為があったとき

2 パートタイム・有期雇用労働者が次のいずれかに該当するときは、懲戒解雇とする。

- ① 正当な理由なく無断欠勤7日以上に及び、出勤の督促に応じないとき
- ② 正当な理由なく欠勤、遅刻、早退を繰り返し、3回にわたって注意を受けても改めないとき
- ③ この法人内における窃取、横領、傷害等刑法犯に該当する行為があったとき、またはこれらの行為がこの法人外で行われた場合であっても、それが著しくこの法人の名誉もしくは信用を傷つけたとき
- ④ 故意又は重大な過失によりこの法人に損害を与えたとき
- ⑤ 素行不良で著しくこの法人内の秩序または風紀を乱したとき
- ⑥ 職責を利用して交際を強要したり、性的な関係を強要したとき
- ⑦ 前項⑦における行為が、再度に及んだ者またはその情状が悪質と認められたとき
- ⑧ 重大な経歴詐称があったとき
- ⑨ その他この規則に違反し、または前各号に準ずる不適切な行為があったとき

#### 附則

この規則は、令和3年6月14日から実施する。